

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PUSKESMAS DENGAN KINERJA PERAWAT DI PUSKESMAS SEDATI KABUPATEN SIDOARJO

THE RELATIONSHIP BETWEEN HEAD OF PRIMARY HEALTH CARE LEADERSHIP STYLE AND NURSES PERFORMANCE AT SEDATI COMMUNITY HEALTH CENTER, SIDOARJO DISTRICT

Mochammad Rama Surya Nugraha ¹, Yennike Tri Herawati ^{1*}, Ricko Pratama Ridzkyanto¹

¹Prodi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Jember, Indonesia

Correspondence*: Yennike Tri Herawati

Address: alan Kalimantan 1 No.37, Jember, Indonesia, Postal Code | e-mail: yennike.fkm@unej.ac.id

Indexing

Keyword:

leadership style, nurse performance, health center, democratic leadership

Abstract

Background: Health is a basic human right and is guaranteed by the 1945 Constitution and Law Number 17 of 2023. Health centers as first-level health care facilities have the responsibility to improve the quality of service performance. One of the factors that influences nurse performance is the leadership style of the head of Primary Health Care.

Aims: This study aims to analyze the relationship between the leadership style of the head of the Primary Health Care and the performance of nurses at the Sedati Primary Health Care, Sidoarjo Regency.

Methods: The study used an observational analytical quantitative design with a cross-sectional approach conducted in March–April 2025. A sample of 35 nurses was taken using the total sampling technique. Data collection was carried out through interviews with questionnaires that had been tested for validity and reliability.

Results: Data analysis used the Fisher Exact Test. The results showed that the majority of Health Center heads applied a democratic leadership style (57.1%) and most nurses had high performance (65.7%). The Fisher Exact Test showed a p value = 0.001 (<0.05), indicating a significant relationship between leadership style and nurse performance. Participative and communicative democratic leadership style has been proven to increase nurses' motivation and professionalism.

Conclusion: This study concludes that effective leadership style has an important role in improving nurses' performance and the quality of health services at the primary level.

Abstrak

Kata kunci:

gaya kepemimpinan, kinerja perawat, puskesmas, kepemimpinan demokratis

Latar Belakang: Kesehatan merupakan hak asasi yang mendasar dan dijamin oleh Undang-Undang Dasar 1945 serta Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023. Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas kinerja pelayanan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah gaya kepemimpinan kepala Puskesmas.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan kepala Puskesmas dengan kinerja perawat di Puskesmas Sedati, Kabupaten Sidoarjo.

Metode: Penelitian menggunakan desain kuantitatif analitik observasional dengan pendekatan cross sectional yang dilakukan pada Maret–April 2025. Sampel sebanyak 35 perawat diambil menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Hasil: Analisis data menggunakan uji Fisher Exact Test. Hasil menunjukkan mayoritas kepala Puskesmas menerapkan gaya kepemimpinan demokratis (57,1%) dan sebagian besar perawat memiliki kinerja tinggi (65,7%). Uji Fisher Exact Test menunjukkan nilai $p = 0,001$ ($< 0,05$), menandakan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja perawat. Gaya kepemimpinan demokratis yang partisipatif dan komunikatif terbukti mampu meningkatkan motivasi dan profesionalisme perawat.

Kesimpulan: Gaya kepemimpinan yang efektif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat serta mutu pelayanan kesehatan di tingkat dasar.

Submitted: 29 Juni 2025

Revised: 18 September 2025

Accepted: 18 September 2025

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan hak asasi yang mendasar bagi setiap individu sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 dan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan. Untuk mewujudkan pemenuhan hak tersebut, diperlukan sistem pelayanan kesehatan yang efektif dan berkualitas, salah satunya melalui keberadaan Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama. Kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas, khususnya perawat, sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan kepala Puskesmas yang berperan sebagai manajer dan pengarah dalam pelaksanaan pelayanan (Veri, Pratiwi, & Ginting, 2021).

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu determinan penting dalam membentuk budaya organisasi yang positif dan mendukung produktivitas tenaga kesehatan. Kepemimpinan yang efektif ditandai dengan kemampuan untuk menginspirasi, beradaptasi, dan mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang adaptif dan inovatif memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja perawat. Hal ini memperkuat pandangan bahwa peran kepala Puskesmas tidak hanya administratif, tetapi juga strategis dalam membentuk kualitas layanan (Darmin, Ningsih, Darmin Asri, Adnan, & Gufran, 2024).

Data dari Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo pada tahun 2023 menunjukkan bahwa Puskesmas Sedati memiliki persentase kinerja perawat yang rendah, yaitu sebesar 63,39%, dibandingkan puskesmas lain di wilayah tersebut. Hal ini menunjukkan adanya potensi permasalahan dalam aspek manajerial, khususnya gaya kepemimpinan yang diterapkan. Kondisi ini berpotensi menghambat pencapaian mutu pelayanan kesehatan primer. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah gaya kepemimpinan kepala puskesmas. Kepala puskesmas tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga mempunyai peran yang sangat strategis dalam membentuk budaya kerja, motivasi dan produktivitas kerja perawat. Penelitian serupa pernah dilakukan di Puskesmas Ridge Kabupaten Biak Numfor Papua, namun belum pernah dilakukan di Puskesmas Sedati Kabupaten Sidoarjo. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada analisis hubungan gaya kepemimpinan kepala puskesmas dengan kinerja perawat khususnya di Puskesmas Sedati Kabupaten Sidoarjo, sebagai upaya untuk memberikan dasar rekomendasi dalam peningkatan mutu layanan kesehatan primer.

Metode

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan desain analitik observasional menggunakan pendekatan *cross sectional*. Desain ini memungkinkan pengukuran variabel independen dan dependen dilakukan secara simultan pada satu waktu tanpa tindak lanjut. Fokus penelitian adalah untuk mengevaluasi hubungan antara gaya kepemimpinan kepala Puskesmas dan kinerja perawat di Puskesmas Sedati, Kabupaten Sidoarjo. Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret hingga April 2025, dengan lokasi di Puskesmas Sedati, Kabupaten Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Puskesmas tersebut, berjumlah 35 orang, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel melalui teknik total sampling (Hardani, et al., 2020).

Variabel independen adalah gaya kepemimpinan kepala Puskesmas yang

diklasifikasikan ke dalam tiga tipe, yaitu otoriter, demokratis, dan laissez-faire, sedangkan variabel dependen adalah kinerja perawat yang dinilai berdasarkan standar proses keperawatan: pengkajian, diagnosis, perencanaan, implementasi, dan evaluasi. Data primer dikumpulkan melalui wawancara menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi internal Puskesmas seperti catatan kepegawaian dan rekapitulasi kehadiran.

Instrumen kuesioner gaya kepemimpinan diadaptasi dari Rumaisha (2019) dan telah terbukti valid ($p < 0,05$) dan reliabel ($\alpha = 0,854$). Terdiri dari 12 item pertanyaan dengan klasifikasi gaya kepemimpinan meliputi Otoriter (A), Demokratis (B), dan Laissez-faire (C), dihitung dari jumlah jawaban terbanyak.

Instrumen kinerja perawat diadaptasi dari Nursalam (2014), terdiri atas 23 item dengan skala Likert dan memiliki reliabilitas tinggi ($\alpha = 0,833$). Skala penilaian meliputi, 4 (selalu), 3 (sering), 2 (kadang-kadang), 1 (Tidak Pernah). Sedangkan kinerja perawat di Puskesmas Sedati dikategorikan menjadi Rendah (23-46), sedang (47-69) dan tinggi (70-92).

Analisis data dilakukan secara univariat untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan variabel penelitian (Notoatmodjo, 2012). Analisis bivariat dilakukan menggunakan uji Fisher Exact Test guna menguji hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat (Bertani, Di Paola, Russo, & Tuzzolino, 2018). Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Jember dengan nomor 3114/UN25.8/KEPK/DL/2025.

Hasil

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	N	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	14	40
Wanita	21	60
Unit Kerja		
Rawat Jalan	8	22.8
Rawat Inap	13	37.1
UGD	13	37.1
Wilayah	1	2.8
Pendidikan		
D3 Keperawatan	30	85.7
S1 Keperawatan	4	11.4
S1 Keperawatan dan Ners	1	2.8

Penelitian ini melibatkan 35 perawat di Puskesmas Sedati, Kabupaten Sidoarjo. Mayoritas responden adalah perempuan (60%) dan memiliki latar belakang pendidikan D3 Keperawatan (85,7%). Sebagian besar bekerja di unit rawat inap dan unit gawat darurat (masing-masing 37,1%).

Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Perawat

Tabel 2. Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Perawat

Gaya Kepemimpinan	N	%
Otoriter	6	17.1
Laissez faire	9	25.7
Demokratis	20	57.1
Nurse Performance	N	%
Rendah	5	14.2
Sedang	7	20
Tinggi	23	65.7

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat (57,1%) menilai kepala Puskesmas menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Gaya ini ditandai dengan keterlibatan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, komunikasi terbuka, dan pembagian tugas yang partisipatif. Temuan ini sejalan dengan teori Northouse (2018) dalam Andriani (2019), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan efektivitas organisasi melalui partisipasi dan kolaborasi. Sebaliknya, gaya otoriter ditemukan pada 17,1% responden dan laissez-faire pada 25,7%.

Sebanyak 65,7% perawat menunjukkan kinerja tinggi berdasarkan indikator proses keperawatan, mulai dari pengkajian hingga evaluasi. Kinerja tinggi ini mencerminkan penerapan standar operasional prosedur dan komitmen terhadap profesionalisme dalam pelayanan. Teori Mangkunegara (2009) memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari pelaksanaan tugas berdasarkan tanggung jawab individu dalam organisasi.

Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Perawat

Tabel 3. Hubungan Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	Kinerja						Total		Uji Fisher <i>p - value</i>
	Rendah		Sedang		Tinggi		N	%	
Otoriter	4	66,7	0	0	2	33,3	6	100	0,001
Laissez-faire	1	11,1	5	55,6	3	33,3	9	100	
Demokratis	0	0	2	10	18	90	20	100	
Total	5	14,3	7	20	23	65,7	35	100	

Hasil penelitian menunjukkan adanya variasi dalam gaya kepemimpinan kepala Puskesmas di Puskesmas Sedati, Kabupaten Sidoarjo. Mayoritas perawat (57,1%) menilai bahwa kepala Puskesmas menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, sedangkan sisanya menilai gaya kepemimpinan kepala Puskesmas adalah laissez-faire (25,7%) dan otoriter (17,1%). Dari segi kinerja, sebagian besar perawat (65,7%) berada pada kategori kinerja tinggi, 20% berkinerja sedang, dan hanya 14,3% yang menunjukkan kinerja rendah. Kinerja perawat diukur berdasarkan pelaksanaan proses keperawatan sesuai standar, meliputi pengkajian, diagnosis, perencanaan, implementasi, dan evaluasi. Analisis hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja perawat menggunakan uji *Fisher Exact Test* menunjukkan hasil signifikan dengan nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan kepala Puskesmas dengan tingkat kinerja

perawat.

Pembahasan

Studi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang paling dominan yang diterapkan oleh Kepala Pusat Kesehatan Primer Sedati adalah gaya kepemimpinan demokratis, sebagaimana diindikasikan oleh 57,1% responden perawat. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan keterlibatan aktif pemimpin dalam pengambilan keputusan, komunikasi terbuka, memberikan kesempatan bagi anggota tim untuk mengemukakan pendapat mereka, dan penekanan pada kerja tim. Pemimpin dengan gaya ini tidak hanya mengarahkan tetapi juga memberikan ruang bagi perawat untuk terlibat dalam proses kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang partisipatif dan mendukung.

Temuan ini memperkuat teori kepemimpinan yang diusulkan oleh Northouse (2018) dalam Andriani (2019), bahwa kepemimpinan demokratis dapat menciptakan hubungan kerja yang sehat antara pemimpin dan anggota tim, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat kolaborasi dalam tim. Gaya kepemimpinan ini sangat relevan untuk diterapkan di lingkungan kesehatan, termasuk pelayanan kesehatan primer, karena mendorong pengambilan keputusan yang tepat dan berdasarkan kebutuhan nyata di lapangan.

Selain itu, temuan penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat (65,7%) memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Hal ini terlihat dari kemampuan mereka untuk secara konsisten melaksanakan semua tahap perawatan keperawatan, mulai dari penilaian, diagnosis, perencanaan, implementasi, hingga evaluasi. Kinerja tinggi ini menunjukkan bahwa perawat memiliki komitmen profesional dan tanggung jawab yang baik dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Penelitian ini didukung oleh teori Mangkunegara (2009) dalam Silaen dkk. (2021), yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu dalam hal kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks pelayanan kesehatan, hal ini sangat penting untuk memastikan kualitas dan keberlanjutan layanan.

Hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja perawat diperoleh melalui uji Fisher Exact, dengan nilai $p < 0,001$. Hal ini berarti gaya kepemimpinan kepala puskesmas secara signifikan mempengaruhi cara perawat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Peneliti menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja perawat yang tinggi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan otoriter dan laissez-faire cenderung berkorelasi dengan kinerja yang rendah atau moderat.

Gaya kepemimpinan demokratis memungkinkan perawat merasa dihargai, diberdayakan, dan terlibat dalam proses pelayanan. Hal ini meningkatkan motivasi intrinsik dan rasa memiliki terhadap organisasi. Selain itu, pengawasan yang mendukung, umpan balik konstruktif, dan pengakuan atas kinerja yang baik merupakan bagian dari praktik kepemimpinan yang mendukung pencapaian kinerja optimal. Pendekatan ini juga menunjukkan bahwa kepala puskesmas tidak hanya memimpin tetapi juga bertindak sebagai mentor dan fasilitator dalam pengembangan

potensi sumber daya manusia.

Temuan ini juga sejalan dengan teori Gibson (2012) dalam Silaen dkk. (2021), yang menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu faktor individu (kemampuan, keterampilan), faktor psikologis (motivasi, persepsi), dan faktor organisasi (struktur, kepemimpinan, budaya). Gaya kepemimpinan termasuk dalam faktor organisasi yang secara langsung mempengaruhi etos kerja, motivasi, dan hasil kerja perawat. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif dan adaptif merupakan unsur kunci dalam mencapai pelayanan kesehatan berkualitas, terutama di tingkat pelayanan primer seperti puskesmas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesuksesan kinerja perawat di Puskesmas Sedati sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan direktur puskesmas. Gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan profesional. Oleh karena itu, disarankan agar model kepemimpinan demokratis ini dipertahankan dan diterapkan secara konsisten untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan puskesmas.

Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya yang paling dominan diterapkan di Puskesmas Sedati. Gaya ini berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja perawat, yang mayoritas berada dalam kategori tinggi. Analisis statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat. Hal ini menegaskan pentingnya kepemimpinan yang partisipatif dalam mendukung mutu pelayanan keperawatan. Institusi kesehatan diharapkan dapat mengembangkan pelatihan kepemimpinan berbasis pendekatan demokratis bagi kepala puskesmas. Pemimpin puskesmas dianjurkan untuk terus membangun komunikasi yang terbuka dan melibatkan perawat dalam proses pengambilan keputusan. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan wilayah dan mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi kerja dan budaya organisasi.

Acknowledgment

Mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak, responden yang berpartisipasi dan Puskesmas Sedati Kabupaten Sidoarjo yang telah memfasilitasi dan memberikan izin sehingga penelitian dapat berjalan dengan semestinya.

References

1. Amar, B. R., Bachtiar, & Rivai, V. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
2. Andriani, Y. (2019). Kepemimpinan Ustadz Muryanto Dalam Meningkatkan Kualitas di Pondok Pesantren AZ-Zahra Way Huwi Lampung Selatan. *Skripsi*, 1-101.
3. Bertani, A., Di Paola, Russo, & Tuzzolino, F. (2018). How to Describe Bivariate Data. *Journal Of Thoracic Disease* 10 (2), 1133–1137.

<https://doi.org/10.21037/Jtd.2018.01.134>.

4. Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
5. Darmin, Ningsih, S. R., Darmin Asri, A. M., Adnan, & Gufran. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Sangtombolang. *Jurnal Promotif Preventif Vol. 7, No. 2*, 362-371.
6. Hanifah, A., & Parmin. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Prembun. *Jurnal Universitas Putra Bangsa*, 1-10.
7. Hardani, Andriani, H., Ustiwaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Auliya, H. N. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Ilmu.
8. Kisamiani, T. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lawe Dua Kecamatan Bukit Tusam Kabupaten Aceh Utara.
9. Mawaddah, M. (2022). Faktor Yang Berhubungan Dengan kinerja tenaga Kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa. 24-37.
10. Notoatmodjo. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan (Revisi, Vol. 1)*. Rineka Cipta.
11. Nurjaya, Afiah, M., & A, N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 35-37.
12. Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
13. Nursalam. (2020). *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan : Pendekatan Praktis*. Salemba Medika.
14. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI). (2013). *Standar Kompetensi Perawat Indonesia*. Jakarta: PPNI.
15. RI. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan*. Jakarta: BPK RI.
16. RI. (2023). *Undang-Undang Nomor 17 tahun 2023 tentang Kesehatan*. Jakarta: BPK RI.
17. Rumaisha, H. R. (2019). Hubungan gaya Kepemimpinan Dan karakteristik Pemimpin Dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Takeran Kecamatan Takeran. 38-40.
18. Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
19. Sudrajad, Y. (2022). *Demokratis dan Laissez Faire Dalam Birokrasi Pemerintahan*.

-
20. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2nd ed)*. Alfabeta.
 21. Usman, M. B., & Iman, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Tenaga kesehatan di Puskesmas Pareulak Barat. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan 5 (1)*, 23-33.
 22. Veri, Pratiwi, D. R., & Ginting, H. S. (2021). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dengan Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat Di Puskesmas Setu Kota Tangerang Selatan . *Edu Dharma Journal: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Vol 5 No 1*, 72-86.
 23. Wahyuddin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse Open Multidisciplinary Journal*, 51-56.